



**NACKA
VATTEN
AVFALL**

**I huvudet på en HR-chef
- kompetensförsörjning och
förankringsarbete i en föränderlig
tid**



NACKA
VATTEN
AVFALL

*”Inkluderingsarbetet ska bli en del av
Nacka vatten och avfalls identitet”
Mats Rostö, VD Nacka vatten och avfall AB*

Hur gör man?



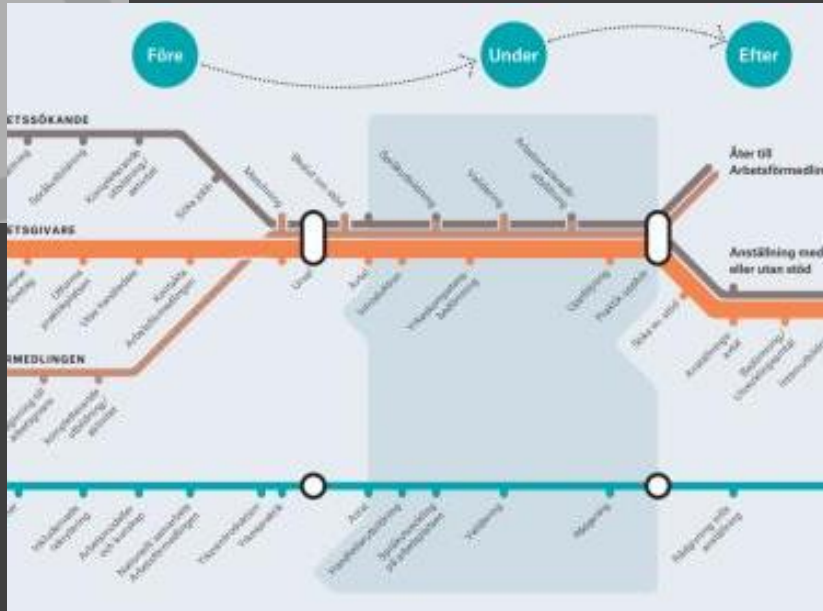
NACKA
VATTEN
AVFALL



gettyimages
ARTURBY



Träffade Sobona och Conny..



Den guppiga färden så här långt, och den fortsätter...



NACKA
VATTEN
AVFALL

Engagerad VD

- **Behovet** – koppla ihop det med satsningen & hur det ska bidra till att lösa behovet
- **Effektiv introduktion** - i ett nystartat bolag med personalomsättning

Medarbetarengagemanget

- **Snabb övergång från utbildning till handling** – handledarnätverket & att introducera nya medarbetare
- **Handledarna deltar i utvecklingen** av introduktionsprogrammen, ge ansvar på riktigt

Sätt mål & följ upp

- **10 aktiva handledare**, fyllt på med andra utbildningsomgång
- **Årsrapport** handledarnätverket

- **Handledarutbildning** frivilligt i dialog med närmaste chef peka ut handledare
- **Kravprofil** – gör den enkel
- **Tydlig roll** - beslut att rollen ska finnas i organisationen
- **Nätverk** - kunskap- och erfarenhetsutbyte ingår i uppdraget

Färdigt verktyg

- **Börja med något** och bygg på efterhand
- **Börja träna i praktiken**, även om inte allt är perfekt

Utveckla stegvis och för hållbarhet



Vi kan skapa fler
vägar in till vår
bransch och yrken...

Det här gör vi



Tillsammans i branschsamarbeten 1+1=3

- Sobona
- Branschorganisationerna (Svenskt Vatten och Avfall Sverige)
- Aktörer i kommunen



Tydlig satsning på mångfald- och jämställdhet

- Inkluderande och utvecklande kultur (värderingar, jämställdhet & mångfaldsplan)



Rekrytering & introduktion

- Strukturerad introduktion med handledning
- Introduktionsutbildning (validering, lärling, yrkesintroduktion)
- Praktikplatser (LiA, Tekniksprånget, Jobbsprånget, skolor i kommunen)



Lärande organisation

- Utveckla vår förmåga att vara en "lärande organisation"
- Handledning / Bedömare
- Kunskapsdelning

Strategin

Verktygen



Tydliga målsättningar



▷ Effektmål

- Minst 10 st. utbildade handledare
- Handledarrollen är en etablerad roll (inte befattning) i organisationen
- Vi har ett aktivt handledarnätverk
- Introduktionen upplevs som relevant och bra av de nyanställda

▷ Strategiska mål

- Hälsosam personalomsättning bland nyanställda
- Vi är en attraktiv arbetsgivare i branschen
- Rekryteringsvägarna är fler än idag
- Vår mångfald ökar



Bonus effekter

- Katalysator för medarbetarengagemangt
- Det är medarbetarna som utvecklar introduktionen (*inte HR*)
- Utvecklar samarbete och relationer över organisationsgränserna



Vi har sedan starten...

- Utbildat 12 antal handledare
- Tagit emot praktikanter:
 - 3 Teknisksprångare, rekrytering pågår till våren 2021 (verksamhetens behov)
 - 1 Jobbsprångare, pågående – arbeta på engelska, fika på svenska - språkutveckling
 - Planerar för YH praktik VA våren 2021 (verksamhetens behov)
- Introducerat nyanställda:
 - Ca 15-20 handledningar vid introduktioner
- Upphandling avfallsentreprenör:
 - Kompetenskrav utifrån yrkesprofiler. Vi har 1 utbildad bedömare

Nästa steg är yrkesvalidering inom VA. Utbilda bedömare och validera yrkesroller



**NACKA
VATTEN
AVFALL**





NACKA
VATTEN
AVFALL

Vårt arbete ska bidra till en hållbar kompetensförsörjning för vår bransch och till ett hållbart samhälle där personer utanför arbetsmarknaden får en chans!



17 PARTNERSKAP FÖR HÅLLBAR UTVECKLING



SAMHÄLLE



MILJÖ

